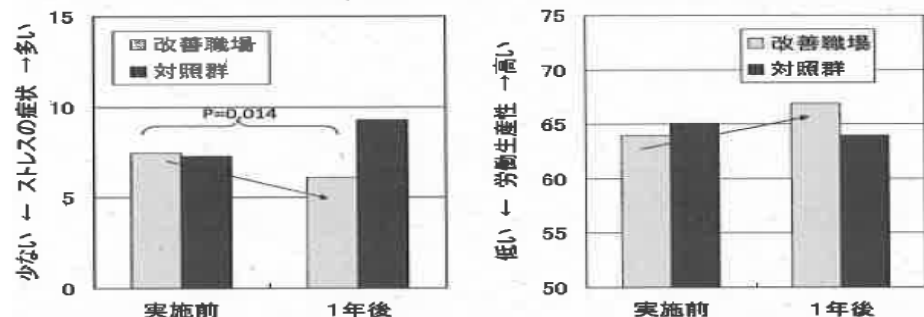


職場環境改善はメンタルヘルスにも生産性にも効果的

下記の論文に見られるように科学的にも効果があることが報告されています。

職場環境改善がメンタルヘルスに及ぼす影響

ストレスおよび生産性に対する職場環境改善の効果



職場環境改善を実施した職場で従業員の自己評価を調査したところ、1年後にストレス減少、生産性増加の評価を得た。

ストレス対策に関する職場環境改善の重要性 (下記論文結果を基に作表)

Tsutsumi, Akizumi, et al. "Participatory intervention for workplace improvements on mental health and job performance among blue-collar workers: a cluster randomized controlled trial." *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 51.5 (2009): 554-563.

(出典: 東京都職員共済組合 令和元年度 第2回メンタルヘルス対策講習会資料 (佐野友美研究員 (大原記念労働科学研究所)))

より詳しいことをご存知になりたい方はこちらをご覧ください。

① こころの耳 <http://kokoro.mhlw.go.jp/>

このサイトには、職場環境改善の様々なツールがあります。

② (一般財団法人)地方公務員安全衛生推進協会 <http://www.jalsha.or.jp/>

職場環境改善の事例があります。

令和2年発行

問合せ先 都共済こころの相談

03-5320-7765

初めての職場環境改善

～働きやすい職場づくりに向けて～



東京都職員共済組合事務局
健康増進課精神保健担当

ストレスチェック制度と職場環境改善

労働安全衛生法に定められるストレスチェック制度に関する記述によると、「心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）」には、次の3つの項目を含める必要があります。

- ① 職場における当該労働者の心理的負担の原因となる項目
- ② 当該労働者の心理的負担による心身の自覚症状
- ③ 職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目

この3つの項目を調べるために、厚生労働科学研究により作成された「職業性ストレス簡易調査票57項目版」が多く使われています。

この調査票の結果を活用してストレス対策の一次予防としての職場環境改善を進めることが推奨されています。

ストレスチェックの集団分析って何？

集団分析とは、ストレスチェックの個々の結果を職場単位で集計して、その結果を解釈することです。例として、職場の課の人の各々のストレスチェックの結果を集計してみると、その課全体の状況が分かってきます。経年的にその結果をまとめていくと、課全体を取り巻く職場環境の状況を見ていくこともできます。とはいえ、集団分析結果の数値に偏りすぎず、職場で職場環境改善の話し合いの場を持つきっかけとしてとらえるところから始めていくのが良いでしょう。できることから段階的に進めていくことがコツです。

職場のストレスを下げ、生産性を上げるには？

参加型の職場環境改善が効果的

ストレスを予防する職場づくりには、物理的環境を始め仕事の効率性、職員の交流など様々な視点を組み合わせた、包括的な職場環境改善が効果的だとい

われています。職場の環境改善を行うには、職員が主体的に参加することが必要です。改善そのものだけでなく、皆で話し合うグループワークの過程自体も職員間のコミュニケーションの改善に役立ったという声もあります。

参加型の職場環境改善ってどうやるの？

アクションチェックリストという改善提案のリストを使い、自分たちの職場を幅広い視点から振り返り、職場の良い点・改善点についてグループワークで話し合います。自分達ですぐできる改善を重視して、具体的な改善提案を作成・実施します。実施事例を簡単にまとめ、職場の集まりなどで発表し次の改善につなげていきます。

職場環境改善のスケジュールと手順

1年間で実施する場合、下記のようなスケジュールになります。

手順1	準備・計画	担当者決定
	6月ごろ	職場への周知
		↓
手順2	7月ごろ	ストレスチェックの実施
		↓
手順3	グループワーク	職場改善用チェックリスト記入
	8月ごろ	グループ討議
		↓
手順4	改善計画の作成と実施	計画に沿って実施
	9月～1月ごろ	改善報告シート作成
		↓
手順5	成果報告と記録	改善事例の発表
	2月ごろ	改善報告シート完成